



**ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO, DE 15 DE DICIEMBRE DE 2016, POR EL QUE SE ESTABLECEN DIRECTRICES EN RELACIÓN CON LOS CONCURSOS DE ACCESO A PLAZAS DE PROFESORADO PERMANENTE**

La Ley Orgánica de Universidades, en su artículo 62, remite a los Estatutos de cada Universidad la regulación del procedimiento que ha de regir los concursos de acceso a las plazas de los Cuerpos Docentes Universitarios. En dichos concursos, indica la Ley, se deben valorar necesariamente el historial académico, docente e investigador del candidato, su proyecto docente e investigador, así como contrastar sus capacidades para la exposición y debate en la correspondiente materia o especialidad en sesión pública.

La Universidad Carlos III de Madrid, a través de sus Estatutos y de la Normativa de la Universidad Carlos III de Madrid por la que se regula la creación, convocatoria y provisión de plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y Profesores Titulares de Universidad, aprobada por el Consejo de Gobierno en sesión de 25 de junio de 2009, dispuso el procedimiento a seguir en los concursos de acceso incluyendo una mínima referencia a la actividad valorativa de las Comisiones de Selección a través de la adopción de unos criterios generales de necesaria evaluación.

La aplicación a las actuaciones de valoración de las Comisiones de Selección de los principios de participación, objetividad, transparencia y buen gobierno, a los que se refieren tanto la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público como la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, máxime en el ámbito del acceso al empleo público, aconsejan disponer algunas determinaciones en relación con la composición y actuación de las Comisiones de Selección, asegurando que los miembros de dichas Comisiones vayan a ejercer sus funciones con dedicación al servicio público y al interés general, respetando el principio de imparcialidad y asegurando un trato igual y sin discriminaciones de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, la adhesión a la “Carta Europea del investigador: Código de conducta para la contratación de investigadores”, supone que la Universidad en su papel de empleadora debe velar por que las Comisiones de Selección apliquen en su actividad valorativa un baremo de puntuaciones homogéneas que permitan considerar toda la experiencia de los candidatos que pretenden ocupar plazas de profesorado permanente en la Universidad, fundamentalmente a través de su historial académico, docente e investigador. Esto significa, en palabras de la mencionada Carta *“que los méritos deben juzgarse tanto cualitativa como cuantitativamente, centrándose en los resultados que sobresalgan en una trayectoria profesional diversificada”*.



Por todo ello, por este Consejo se acuerda la aplicación a los concursos de acceso a las plazas de profesorado permanente de las siguientes directrices:

#### **Primera.- Composición de las Comisiones de Selección.**

1. La composición de las Comisiones de Selección deberá ajustarse a los criterios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.
2. Los Departamentos deberán acompañar a las propuestas un currículum actualizado de los miembros de las Comisiones de Selección. En caso de proponer una Comisión desequilibrada por razón de sexo o integrada por personas ajenas a la especialidad de la plaza, deberán justificar expresamente el cumplimiento por esos miembros de los criterios a que se refiere el apartado primero.

#### **Segunda.- Actuación de las Comisiones de Selección.**

1. Los miembros de las Comisiones de Selección se abstendrán de intervenir en la selección cuando concurra alguna causa que pueda afectar a su imparcialidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
2. En los concursos quedarán garantizados, en todo momento, la igualdad de oportunidades de los candidatos, el respeto a los principios de mérito y capacidad y el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la normativa general y la propia de esta Universidad.
3. En todo caso, los miembros de las Comisiones de Selección tendrán en cuenta en su valoración los principios contenidos en la "Carta Europea del investigador: Código de conducta para la contratación de investigadores".

#### **Tercera.- Puntuación de los criterios de evaluación.**

1. En el acto de constitución del concurso, la Comisión de Selección establecerá pormenorizadamente los criterios de evaluación de los candidatos, que deberán estar de acuerdo con los criterios generales publicados en la convocatoria, haciéndolos públicos antes del acto de presentación.



2. La valoración de los criterios de evaluación de los candidatos deberá ajustarse a los siguientes esquemas de puntuaciones para cada ejercicio, con un máximo de 100 puntos en el total de ejercicios:

#### Plazas de Profesores Titulares de Universidad

Ejercicio	Puntuación	Criterios	Puntuación por criterio
Primero	70 puntos	Historial académico	60 puntos
		Proyecto Docente e Investigador	8 puntos
		Presentación y Discusión	2 puntos
Segundo	15 puntos	Lección	10 puntos
		Presentación y discusión	5 puntos
Tercero	15 puntos	Trabajo de investigación	10 puntos
		Presentación y discusión	5 puntos

#### Plazas de Catedráticos de Universidad

Ejercicio	Puntuación	Criterios	Puntuación por criterio
Primero	80 puntos	Historial académico	70 puntos
		Proyecto Docente e Investigador	8 puntos
		Presentación y Discusión	2 puntos
Segundo	20 puntos	Trabajo de investigación	15 puntos
		Presentación y discusión	5 puntos

3. La valoración de los criterios específicos, redactados en un párrafo corto, que determinen los Departamentos para la evaluación del historial académico deberá ajustarse a los siguientes esquemas de puntuaciones:

#### Plazas de Profesores Titulares de Universidad (60 puntos)

Méritos de investigación	40 puntos
Méritos de docencia	15 puntos
Otros méritos a valorar	5 puntos

#### Plazas de Catedráticos de Universidad (70 puntos)

Méritos de investigación	50 puntos
Méritos de docencia	15 puntos
Otros méritos a valorar	5 puntos



4. De acuerdo con el principio de proporcionalidad, la puntuación máxima establecida para un criterio por las Comisiones de Selección deberá permitir reflejar de forma completa los méritos de los candidatos, por lo que no se podrán establecer umbrales que impidan la valoración de todos los méritos presentados.

La descalificación o ausencia de méritos en un criterio no debe afectar a la valoración que merezcan los restantes.